

Voraussetzungen einer wirksamen Abmahnung



Die Abmahnung stellt als milderes Mittel die Voraussetzung einer verhaltensbedingten Kündigung dar. Dabei ist die Abmahnung nicht allein vor einer ordentlichen verhaltensbedingten Kündigung im Arbeitsverhältnis, das dem Kündigungsschutzgesetz unterfällt (Beschäftigung länger als 6 Monate, mehr als 10 Mitarbeiter beschäftigt) wesentlich, auch im Falle einer außerordentlichen, also fristlosen Kündigung kann die vorherige Abmahnung erforderlich sein.

Nach der neueren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes muss auch im Falle krimineller Handlungen (z.B. Diebstahl) vor Aussprache einer außerordentlichen Kündigung abgemahnt werden, wenn der Schaden klein ist, der Arbeitnehmer über einen langen Zeitraum unbescholten beschäftigt wurde und der Pflichtverstoß einen einmaligen Ausrutscher darstellte.

Entgegen der landläufigen Meinung genügt bereits eine einschlägige Abmahnung, um eine spätere Kündigung zu rechtfertigen, die dreifache Abmahnung ist vor Aussprache der Kündigung nicht notwendig. Nur eine wirksame Abmahnung rechtfertigt die spätere Kündigung aufgrund eines gleichartigen Verhaltens.

Tatsächliche Voraussetzungen

Ganz wesentliche Voraussetzung einer Abmahnung ist das Vorliegen eines Pflichtverstoßes. Dieser setzt voraus, dass der Arbeitnehmer durch ein willentlich gesteuertes Verhalten gegen vertragliche Pflichten verstoßen hat. Nichtsteuerbares Verhalten wie z.B. Erkrankungen und darauf beruhende Fehlzeiten sind nicht abmahnungsfähig. Zudem muss der Pflichtverstoß von einigem Gewicht sein. Reine Lappalien sind nicht abmahnfähig; kleinste, bedeutungslose Fehler können jedem einmal passieren.

Funktionen der Abmahnung

Die Wirksamkeit einer Abmahnung richtet sich nach den fünf Funktionen, denen eine Abmahnung gerecht werden soll:

Hinweisfunktion

Die Hinweisfunktion dient der Beanstandung des vertragswidrigen Verhaltens. Der Arbeitnehmer wird darauf hingewiesen, dass ein bestimmtes Verhalten gegen arbeitsrechtliche Pflichten verstößt.

Erinnerungsfunktion

Die Erinnerungsfunktion soll den Arbeitnehmer an die vertraglichen Pflichten erinnern und ihm diese erneut vor Augen führen.

Ermahnungsfunktion

Die Ermahnungsfunktion dient der an den Arbeitnehmer gerichteten Aufforderung, sich künftig vertragsgemäß zu verhalten.

Warnfunktion

Die Warnfunktion stellt die wichtigste Funktion der Abmahnung dar. Sie dient dem Hinweis auf arbeitsrechtliche Konsequenzen. Dem Arbeitnehmer soll nachdrücklich vor Augen geführt werden, dass der Arbeitgeber nicht bereit ist, ein

Schlömer & Sperl
RECHTSANWÄLTE

bestimmtes Verhalten hinzunehmen und einem erneuten Fehlverhalten rechtliche Konsequenzen folgen lassen wird.

Dokumentationsfunktion

Die Dokumentationsfunktion dient der Dokumentation des konkreten Fehlverhaltens sowie der ausgesprochenen Abmahnung selbst. Das beanstandete Verhalten muss konkret bezeichnet werden. Zumeist erfolgt die Aufnahme der Abmahnung in die Personalakte.

A (§ 31 Abs. 3, 5 BeschV).

Inhaltliche Voraussetzungen

Werden alle Funktionen der Abmahnung beachtet, ergeben sich die Anforderungen an eine wirksame Abmahnung quasi von selbst:

Zunächst muss der Arbeitgeber das **beanstandete Verhalten möglichst genau bezeichnen**. Das bedeutet, er muss die konkret vorgeworfene Handlung sowie Datum und Uhrzeit des Vertragsverstößes konkret bezeichnen. Pauschale Hinweise auf z.B. ein grundsätzlich unerwünschtes Verhalten genügen nicht!

Weiterhin muss der Arbeitgeber das beanstandete **Verhalten explizit als Vertragsverstoß rügen** und die verletzten arbeitsrechtlichen Verpflichtungen bezeichnen. Dieser Rüge muss sodann die Aufforderung folgen, sich zukünftig vertragskonform zu verhalten und das gerügte Verhalten zu unterlassen.

Ferner muss der Arbeitgeber deutlich machen, dass der Arbeitnehmer im Falle der Wiederholung des abgemahnten Verhaltens mit **arbeitsrechtlichen Konsequenzen** zu rechnen hat. Der Warnzweck erfordert eine eindeutige und bestimmte Warnung. Dem Zweck wird genügt, wenn Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder sonstige Rechtsfolgen angedroht werden.

Aus der Dokumentationsfunktion könnte weiterhin gefolgert werden, dass die Abmahnung zwingend schriftlich zu erfolgen hat. Dies ist jedoch nicht der Fall. Auch eine **mündliche Abmahnung ist grundsätzlich wirksam**. Aufgrund der entstehenden Beweisproblematik einer mündlichen Abmahnung ist jedoch stets anzuraten, die Abmahnung schriftlich zu fixieren.

Wer kann die Abmahnung aussprechen

Die Abmahnung muss durch die richtige Person ausgesprochen werden. Freilich kann nicht jeder beliebige Mitarbeiter den anderen abmahnen. Zur Abmahnung berechtigt ist natürlich der Arbeitgeber selbst, darüber hinaus aber auch die zur Kündigung und die zur Weisung des Abgemahnten berechtigten Mitarbeiter.

Andererseits kann auch der Arbeitnehmer den Arbeitgeber abmahnen. Voraussetzung ist lediglich ein konkreter arbeitsvertraglicher Verstoß. Dieser kann auch seitens des Arbeitgebers erfolgen.

Wer kann die Abmahnung aussprechen

Die Abmahnung muss durch die richtige Person ausgesprochen werden. Freilich kann nicht jeder beliebige Mitarbeiter den anderen abmahnen. Zur Abmahnung berechtigt ist natürlich der Arbeitgeber selbst, darüber hinaus aber auch die zur Kündigung und die zur Weisung des Abgemahnten berechtigten Mitarbeiter.

Andererseits kann auch der Arbeitnehmer den Arbeitgeber abmahnen. Voraussetzung ist lediglich ein konkreter arbeitsvertraglicher Verstoß. Dieser kann auch seitens des Arbeitgebers erfolgen.

Fristen für die Abmahnung

Für die Aussprache der Abmahnung bestehen keine gesetzlichen Fristen. Das bedeutet, dass die Abmahnung auch für bereits lange in der Vergangenheit liegende Vorfälle ausgesprochen



ARBEITSPLATZ-RECHT.DE

werden kann. Allerdings verliert die ausgesprochene Abmahnung nach einer Weile die Wirksamkeit als Vorbereitung für die verhaltensbedingte Kündigung. Verhält sich der Arbeitnehmer nach einer ausgesprochenen Abmahnung über Jahre vertragskonform, ist ein erneutes Fehlverhalten nicht geeignet die Kündigung zu begründen. In diesem Fall müsste eine erneute Abmahnung ausgesprochen werden.

Wollen Sie eine Abmahnung aussprechen oder haben Sie eine erhalten? Wir beraten Sie!

Rechtsanwältin
M. Luise Köhler
koehler@schloemer-sperl.de

Lehrbeauftragte für Arbeitsrecht
an der SRH Riedlingen

